

# Arbeitsgerichtliches Verfahren

## ■ I. Allgemeines

Das Arbeitsgericht ist regelmäßig das Gericht erster Instanz im eigenständigen, von der Zivilgerichtsbarkeit unabhängigen Rechtsweg der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Die Arbeitsgerichte sind zuständig in allen bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie für die Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien. Die übrigen Zuständigkeiten ergeben sich aus §§ 2, 2 a des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG).

Der häufigste Fall der Auseinandersetzungen vor dem Arbeitsgericht ist der Streit um die Wirksamkeit einer Kündigung (Kündigungsschutzklage). Weitere Streitfälle gibt es zum Beispiel bezüglich der Änderungskündigung, der Abmahnung, der Zeugniserteilung oder der Gehaltsforderung.

Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist unterteilt in Güte-termin und Kammertermin. Es beginnt in der Regel mit der Einreichung der Klageschrift bei Gericht. Diese Klage wird dann der anderen Partei, dem Beklagtem, durch das Gericht zugestellt.

Das Verfahren selbst ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, so u. a. an spezielle Klagefristen, so z. B. für die Kündigungsschutzklage: 3 Wochen nach Zugang der Kündigung oder bei einer Entschädigungsklage nach Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 3 Monate nach schriftlicher Geltendmachung gegenüber dem Benachteiligten.

## ■ II. Zustellung einer Klage – was nun?

Nach Erhalt der Klage ist zu überlegen, wie darauf reagiert werden soll, welche Möglichkeiten bestehen und wie hoch das Risiko auch in Bezug auf die Kosten ist, die ein solches Verfahren mit sich bringt.

Auch wenn die Klage nun vorliegt, sollte versucht werden, in einem direkten Gespräche die Möglichkeit einer außergerichtlichen Einigung zu erzielen. Scheitert dieser Versuch, so nimmt das nun rechthängige Verfahren seinen weiteren Gang.

### 1. Prozesskostenhilfe

Jede Partei kann beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Prozesskostenhilfe stellen, wenn sie nach ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen nicht in der Lage ist, die Kosten des Verfahrens zu tragen. Voraussetzung für die Bewilligung ist, dass die Rechtsverfolgung bzw. Rechtsverteidigung hinreichend Aussicht auf Erfolg hat, nicht mutwillig ist und der Antragssteller nach seinen persönlichen

und wirtschaftlichen Verhältnissen nicht in der Lage ist, die Kosten des Verfahrens zu tragen.

### 2. Braucht man einen Rechtsanwalt?

Eine Vertretung durch einen Rechtsanwalt ist vor dem Arbeitsgericht (1. Instanz) keine Pflicht. Die Parteien können hier den Rechtsstreit selbst führen oder sich durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen. Zudem ist eine Vertretung von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern zulässig. Die IHK ist hier nicht vertretungsberechtigt.

Vor dem Landesarbeitsgericht (2. Instanz) und vor dem Bundesarbeitsgericht (3. Instanz) müssen die Parteien sich dagegen durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen. An seine Stelle kann vor dem Landesarbeitsgericht ein Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen der Arbeitgeber treten. Vor dem Bundesarbeitsgericht muss die Vertretung durch einen Rechtsanwalt erfolgen.

### 3. Beiordnung eines Rechtsanwalts

Im Arbeitsgerichtsverfahren hat eine mittellose Partei bereits dann ein Anspruch auf Beiordnung (und Bezahlung) eines Rechtsanwalts, wenn die Gegenseite anwaltlich vertreten ist, die Rechtsverfolgung hinreichend Aussicht auf Erfolg hat und nicht offensichtlich mutwillig ist. Damit soll eine gewisse „Waffengleichheit“ sichergestellt werden.

### 4. Schriftliche Stellungnahme

Die Terminladung, welche in der Regel mit der Klage zugestellt wird, enthält meist die Aufforderung, sich schriftlich zur Klage zu äußern. Sofern diese Aufforderung mit einer Fristsetzung erfolgt, sollte eine schriftliche Stellungnahme innerhalb dieser Frist abgegeben werden. Erfolgt dies nicht, könnte das Fristversäumnis zur Folge haben, dass der verspätete Vortrag zurückgewiesen werden kann, d. h., dass das Gericht bei der Beurteilung des Falls den Inhalt der Stellungnahme nicht beachten muss. Wenn die Aufforderung zur schriftlichen Stellungnahme ohne eine Fristsetzung erfolgt, bleibt es grundsätzlich folgenlos, wenn eine schriftliche Äußerung zur Klage nicht erfolgt. Es ist aber durchaus empfehlenswert, dem Gericht vor dem Termin seine Sicht der Dinge zu schildern sowie entsprechende Beweise vorzulegen, um das Verfahren nicht in die Länge zu ziehen.

### 5. Vorbereitung des Termins

Das Arbeitsgerichtsverfahren ist darauf ausgelegt, dass es möglichst schon im ersten Termin, dem Güte-termin, durch Vergleich erledigt werden soll. Es ist daher wichtig, sich sorgfältig auf diesen Termin vorzubereiten. Insbesondere

sollten sämtliche Unterlagen, die für den Rechtsstreit von Bedeutung sind, zusammengestellt werden. Sollten andere Mitarbeiter oder Dritte etwas zur Sache aussagen können, könnten sie zu Beweis Zwecken zum Termin mitgebracht werden. Denn der Vorsitzende kann an der Gerichtsstelle anwesende Personen schon im Güetermin zumindest informatorisch befragen. Darüber hinaus sollte vorab schon geklärt werden, zu welchen Bedingungen ein Vergleich abgeschlossen werden könnte.

Checkliste:

- wichtige Unterlagen: Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Betriebsratsanhörung und Stellungnahmen, Verdienstabrechnungen, Arbeitszeitanzeige, Urlaubspläne (Urlaub genommen/Resturlaub), Abmahnungen, behördliche Stellungnahmen (Hauptfürsorgestelle, oberste Behörden beim Mutterschutz), Personalakte, usw.
- Mitarbeiter oder Dritte informieren und zum Güetermin mitbringen.
- Umfassend abklären, zu welchen Bedingungen ein Vergleich abgeschlossen werden könnte.

## 6. Persönliches Erscheinen

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist es üblich, dass der Vorsitzende das persönliche Erscheinen der Parteien anordnet und diese auch zur Verhandlung lädt. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber, sofern er eine natürliche Person ist, selbst vor Gericht erscheinen muss. Wenn er eine juristische Person ist (z. B. eine GmbH), muss sich der gesetzliche Vertreter (z. B. der Geschäftsführer) einfinden. Es besteht aber auch die Möglichkeit, sich durch Entsendung eines anderen Vertreters von der Pflicht des persönlichen Erscheinens zu entbinden. Dies setzt allerdings voraus, dass der Prozessvertreter die zur Aufklärung des Sachverhalts notwendigen Kenntnisse besitzt und zum Abschluss eines unbedingten Prozessvergleichs bevollmächtigt ist. Eine solche Vollmacht kann dem Rechtsanwalt, der mit der Prozessführung betraut wurde, oder aber auch einer anderen Person erteilt werden. Wichtig ist nur, dass der bevollmächtigte Vertreter tatsächlich voll informiert und zur Abgabe aller notwendigen Erklärungen ermächtigt ist.

## 7. Ignorieren der Klageschrift und der Ladung (Versäumnisurteil)

Eine Klage und die gerichtliche Ladung zur Güteverhandlung sollte niemals ignoriert werden. Denn der Vorsitzende kann, wenn eine Partei säumig ist, d. h. nicht zum Termin erscheint oder unzureichend vertreten ist, in die eigentliche Verhandlung übergehen und ein Versäumnisurteil erlassen. Die besondere Gefährlichkeit eines solchen Versäumnisurteils liegt in dem Umstand, dass dieses schon von Gesetzes wegen vorläufig vollstreckbar ist. Gegen die Vollstreckung kann zwar die Einstellung der Zwangsvollstreckung beantragt werden. Diese darf jedoch nur angeordnet werden, wenn die Vollstreckung dem Arbeitgeber einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde, was der Arbeitgeber glaubhaft machen muss; z. B. müssen Tatsachen dargelegt

werden, die belegen, dass ein zu zahlender Betrag möglicherweise nicht zurückerstattet werden kann.

Eine Besonderheit des arbeitsgerichtlichen Verfahrens in diesem Zusammenhang ist, dass die Einspruchsfrist gegen ein solches Versäumnisurteil nur eine Woche beträgt, gerechnet ab der Zustellung des Versäumnisurteils.

## III. Güteverhandlung

Die Güteverhandlung bezweckt in erster Linie eine gütliche Erledigung des Rechtsstreits. Es können daher Anträge noch nicht wirksam gestellt werden.

### 1. Ablauf

Sie beginnt mit der namentlichen Feststellung der für die Parteien erschienenen Personen. Dann wird der Vorsitzende insbesondere prozessunerfahrenen Parteien oder solchen, die anwaltlich nicht vertreten sind, die Sach- und Rechtslage mehr oder weniger umfassend erläutern, um so die Beweggründe für einen möglichen Vergleichsvorschlag transparent zu machen. Im Anschluss an die Erörterung des Streitverhältnisses wird meist durch den Vorsitzenden ein Vergleichsvorschlag unterbreitet werden. Die Verhandlung kann für einige Zeit unterbrochen werden, um den Parteien die Möglichkeit zu geben, sich jeweils über den Vergleichsvorschlag beraten zu können.

### 2. Mögliche Ergebnisse im Güetermin

#### a) Vergleich

Güteverhandlungen enden zum größten Teil mit dem einem Vergleich, der direkt in der Verhandlung protokolliert wird. Der Vergleich muss verlesen und durch die Parteien genehmigt werden, was ebenfalls in das Protokoll aufzunehmen ist, da er sonst nicht wirksam ist.

Kann zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleichs im Güetermin noch nicht mit Sicherheit abgesehen werden, ob der Vergleich auch von den zuständigen Entscheidungsträgern innerhalb des Betriebes mitgetragen wird, sollte um Einräumung eines so genannten Widerrufsrechtes nachgesehen werden. Dies wird in der Größenordnung von zwei bis vier Wochen in den meisten Fällen problemlos durch den Vorsitzenden gewährt. Damit kann der Vergleich dann innerhalb der gesetzten Frist widerrufen werden, sollte dies aufgrund betriebsinterner Entscheidungsgründe für sinnvoll erachtet werden.

Wird das Verfahren durch den Vergleich beendet, so entfallen die Gerichtsgebühren, d.h. es müssen ggf. von den Gerichtskosten nur die gerichtlichen Auslagen (Zustellungskosten, Zeugengebühren, Sachverständigenkosten usw.) gezahlt werden. Darüber hinaus trägt jede Partei grundsätzlich die Kosten für ihren Rechtsanwalt selbst.

#### b) Weitere Beendigungsmöglichkeiten

Das Arbeitsgerichtsverfahren kann auch durch Klagerücknahme, Anerkenntnis, Verzicht oder Erledigungserklärung beendet werden. Wenn dies ohne streitige Verhandlung

erfolgt, also vor Stellung der Anträge, entfällt die Gerichtsgebühr (Ausnahme: ggf. bei Erledigungserklärung).

### c) Anberaumung eines Kammertermins (ggf. unter Auflagen an die Parteien)

In der Praxis wird, wenn die Güteverhandlung gescheitert ist, also kein Vergleich geschlossen wurde, oder keine andere Verfahrensendigung vorliegt, ein neuer Termin zur Verhandlung vor der Kammer bestimmt. Den Parteien werden in den meisten Fällen dann Auflagen erteilt, um ihren Sachvortrag zu ergänzen.

Die Auflagen dienen zur Vorbereitung der streitigen Verhandlung im Kammertermin, damit diese möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann. Das Arbeitsgericht wird die klärungsbedürftigen Punkte genau bezeichnen und Fristen zur Stellungnahme setzen.

#### Beachte:

1. Die gesetzten Fristen sind sorgfältig einzuhalten, da bei Verletzung ein entsprechender Vortrag als verspätet zurückgewiesen werden kann.

2. Sämtliche Beweismittel müssen im Schriftsatz genau bezeichnet und im Termin vorgelegt werden; hier ist noch zu beachten:

- Vorlegen von Urkunden in Kopie zum Schriftsatz, das Original zum Kammertermin mitbringen,
- Vorlegen von Akten, wozu sowohl Personalakten wie auch Strafakten gehören (hier reicht die Bezeichnung des Gerichtes und Angabe der Geschäftsnummer),
- Vorlegen von Gegenständen,
- Benennen von Zeugen mit Vor- und Zuname und ladungsfähiger Anschrift,
- Sachverständigenbeweis für den Fall, dass Erfahrungssätze und Spezialkenntnisse von Wissenschaft, Technik oder Berufen zur Klärung des Sachverhaltes erforderlich sind.

## ■ IV. Kammertermin

Der Kammertermin dient in erster Linie der Entscheidung des Rechtsstreits, wobei auch hier immer noch eine gütliche Einigung angestrebt werden kann. Im Gegensatz zur Güteverhandlung, die nur von dem Vorsitzenden geführt wird, ist nur die gesamte Kammer zuständig. Die Kammer setzt sich zusammen aus einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern, von denen einer aus der Reihe der Arbeitnehmer und der andere aus dem Kreis der Arbeitgeber stammt.

Er beginnt mit Aufruf der Sache und der Feststellung der Anwesenheit. Nachfolgend werden die schriftsätzlich bereits eingereichten Anträge durch die Parteien selbst bzw. ihre Anwälte gestellt.

Anschließend wird der Vorsitzende nochmals den Sach- und Streitstand erörtern und ggf. versuchen, noch einmal eine gütliche Einigung herbeizuführen. Das Gericht wird im Rahmen der Erörterung darlegen, ob es eine Beweisaufnahme

für erforderlich hält, weil entscheidungserhebliche Teile des Sachverhaltes umstritten sind oder ob der Rechtsstreit nach seiner Ansicht entscheidungsreif ist.

Wird keine gütliche Einigung erzielt und hält das Gericht die Sache für entscheidungsreif, so wird sich die Kammer zur Beratung zurückziehen und dann direkt im Anschluss ein Urteil verkünden. Üblich ist auch, dass das Urteil erst am Ende des Sitzungstages verkündet wird; in diesem Fall können es die Parteien, falls sie so lange nicht warten wollen, am nächsten Tag bei Gericht telefonisch erfragen.

Sind entscheidungserhebliche Teile des Sachverhaltes umstritten, d. h. die von den Parteien behaupteten Tatsachen weichen von einander ab, so ist der Rechtsstreit nicht entscheidungsreif. Das Gericht wird in diesem Fall in die Beweisaufnahme eintreten, z. B. vorsorglich anwesende Zeugen vernehmen oder durch Beweisbeschluss das Beweismittel (Zeugen, Sachverständigengutachten, Vorlage von Urkunden usw.), das Beweisthema (umstrittene Tatsachenbehauptung) sowie einen weiteren Termin zur Beweisaufnahme verkünden. Das Gericht wird nach der Beweisaufnahme dessen Ergebnis mit den Parteien erörtern und evtl. nochmals einen Vergleichsvorschlag machen. Wird auch jetzt keine gütliche Einigung erzielt, so wird das Gericht nach geheimer Beratung, bei der die ehrenamtlichen Richter das gleiche Stimmrecht haben wie der Vorsitzende, ein Urteil fällen. Die Verkündung des Urteils kann direkt im Termin oder am Ende des Sitzungstages erfolgen. Nur wenn die Sache von besonderer rechtlicher oder tatsächlicher Schwierigkeit ist, wird das Gericht einen besonderen Termin zur Verkündung einer Entscheidung bestimmen.

#### Beendigungsmöglichkeiten

Das Arbeitsgerichtsverfahren kann auch in diesem Stadium durch Klagerücknahme, Anerkenntnis, Verzicht oder Erledigungserklärung beendet werden. Da dies nun in der streitigen Verhandlung erfolgt, also nach Stellung der Anträge, ermäßigt sich die Gerichtsgebühr (Ausnahme: ggf. bei Erledigungserklärung).

## ■ V. Kosten

### a) Begriff Kosten

Jedes gerichtliche Verfahren bringt Kosten mit sich, die sehr erheblich sein können (Kostenrisiko). Man unterscheidet hier zwischen Gerichtskosten und Rechtsanwaltskosten. Die Berechnung beider richtet sich nach dem Gegenstandswert bzw. Streitwert des Rechtsstreits, wobei sich die jeweiligen Maßstäbe aus dem Gesetz ergeben.

### b) Kostenvorschuss

Es ist eine Besonderheit des Arbeitsgerichtsverfahrens, das bei Klageerhebung kein Kostenvorschuss für die Gerichtskosten fällig wird. Dadurch soll auch einem mittellosen Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnet werden z.B. eine fristgebundene Kündigungsschutzklage zu erheben. Die Gerichtskosten werden erst fällig, wenn das Verfahren in dem Rechtszug beendet oder das Ruhen des Verfahrens angeordnet wird.

### c) Gerichtskosten

Die Gerichtskosten unterteilen sich in Gebühren und Auslagen (Zustellungskosten, Zeugengebühren, Sachverständigenkosten usw.). Die Berechnung der Gebühren richtet sich nach dem Gerichtskostengesetz (GKG) und seinen Anlagen – Gerichtskostenverzeichnis und Gebührentabelle.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von 3.000,- EUR führt ein Kündigungsschutzverfahren. Nach § 42 Abs. 2 GKG beträgt der Gegenstandswert max. ein Vierteljahresgehalt, also 9.000 EUR. Aus Anlage 2 zum GKG, der Gebührentabelle ergibt sich bei einem Streitwert von 9.000 EUR eine Gebühr in Höhe von 222 EUR. Endet das Verfahren mit einem Urteil, fallen nach Anlage 1, dem Kostenverzeichnis, zwei Gebühren an. Im Ergebnis fallen also 444 EUR an Gerichtsgebühren an.

Wie bereits erwähnt, können sich die Gerichtsgebühren ermäßigen, wenn das Verfahren durch z. B. Klagerücknahme nach streitiger Verhandlung beendet wird, oder sogar komplett entfallen, wenn das Verfahren z. B. durch einen Vergleich beendet wird.

Im Urteilsverfahren trägt in allen Instanzen die unterliegende Partei die Gerichtskosten.

Das Beschlussverfahren (betrifft betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten mit dem Betriebsrat) ist hingegen grundsätzlich gerichtskostenfrei.

Im Berufungsverfahren (2. Instanz) entstehen erneut Gerichtskosten, die allerdings um ca. 60 % erhöht sind.

### d) Rechtsanwaltskosten

Die Rechtsanwaltskosten unterteilen sich ebenfalls in Gebühren und Auslagen (Porto, Telefon etc.; meist pauschal 20 EUR). Allerdings wird auf den Rechnungsbetrag noch 19 % Mehrwertsteuer erhoben.

Die Berechnung der Gebühren richtet sich nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) und seinen Anlagen – Vergütungsverzeichnis und Gebührentabelle. Die Gebühren sind abhängig von dem Streit- oder Gegenstandswert und errechnen sich nach bestimmten Gebührensätzen, die sich wiederum nach dem Schwierigkeitsgrad, dem Umfang und der Bedeutung der Angelegenheit richten.

**Beispiel:** Ausgehend von einem Streitwert von 9.000 EUR ergibt sich aus Anlage 2 zum RVG, der Gebührentabelle, eine Gebühr in Höhe von 507 EUR.

Im erstinstanzlichen Verfahren können folgende Gebührentatbestände anfallen:

- Für das Betreiben des Geschäfts als solches:  
1,3 Gebühren (Verfahrensgebühr)
- Für die Teilnahme an der mündlichen Verhandlung:  
1,2 Gebühren (Terminsgebühr)
- Für den Abschluss eines Vergleichs vor Gericht:  
1,0 Gebühren (Einigungsgebühr)

Wird das Verfahren daher nach im Güetermin durch Vergleich beendet, fällt eine Rechtsanwaltsgebühr von 1.774,50 EUR netto (= 507,- \* 3,5 [= 1,3+1,2+1,0 Gebühren]) an. Der Rechnungsbetrag würde daher 2.135,45 EUR (= 1.774,50 + 20,- + 19 %) betragen.

Neben dem Streitwert für die Kündigungsschutzklage in Höhe des dreifachen Bruttoeinkommens, bestehen für die unterschiedlichen Streitgegenstände zum Beispiel folgende Streitwerte:

- Gehaltsanspruch: Wert der Bruttoforderung
- Zeugnisklage: 1faches Bruttoeinkommen
- Abmahnungsstreitigkeiten: 1faches Bruttoeinkommen
- Änderungsstreitigkeiten: 3faches Bruttoeinkommen
- Urlaubsanspruch: Wert der Urlaubsabgeltung

Beachte: Eine Besonderheit des Arbeitsgerichtsverfahrens ist, dass im Urteilsverfahren der 1. Instanz die Parteien grundsätzlich ihre Anwaltskosten selbst tragen, unabhängig vom Unterliegen bzw. Obsiegen der Parteien.

Für die 2. Instanz, also in Berufungsverfahren gelten wieder die allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze, wonach die unterliegende Partei auch die Anwaltskosten der obsiegenden Partei zu tragen hat. Auch entstehen im Berufungsverfahren weitere Gebühren des Rechtsanwalts, die um ca. 11,5 % – im Fall eines Vergleichs um ca. 15 % – höher sind als in der 1. Instanz.

### e) Kalkulation des Prozessrisikos

Wichtig: Insbesondere bei Kündigungsschutzklagen, muss das Prozessrisiko sehr genau kalkuliert werden. Denn es kann sein, dass die ausgesprochene Kündigung – entgegen der Ansicht des Arbeitgebers – nicht gerechtfertigt war. Dies hätte zur Folge, dass das Arbeitsgericht feststellt, dass die Kündigung nicht wirksam ist und das Arbeitsverhältnis somit als nicht aufgelöst gilt. Weitere Folge wäre, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des gesamten Prozesses den Lohn nachzahlen müsste, obwohl dieser nichts gearbeitet hat, und ihn außerdem noch weiterbeschäftigen müsste. Ein Vergleich mit Abfindung könnte daher wesentlich kostengünstiger sein.

*Autoren: Uta Meister, Christine Sabais, IHK Darmstadt  
Stand: Januar 2018*

### Ansprechpartner

Industrie und Handelskammer zu Leipzig  
Goerdelerring 5 | 04109 Leipzig  
Geschäftsbereich Dienstleistungen  
Abteilung Unternehmensförderung  
**Uwe Bock**  
Telefon 0341 1267-1410  
Telefax 0341 1267-1420  
E-Mail [bock@leipzig.ihk.de](mailto:bock@leipzig.ihk.de)